



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

Negrar di Valpolicella, 28/12/2022

OGGETTO: Sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022

Premesso che:

- in data 21/12/2022 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022;
- in data 21/12/2022, il Segretario Generale/Responsabile del Servizio Risorse Umane ha trasmesso l'ipotesi di C.C.D.I. al Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21/5/2018, corredata della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

Viste:

- la certificazione del Collegio dei Revisori dei conti n. 38 in data 23/12/2022, acquisita agli atti dell'Ente al prot. n. 37310 del 27/12/2022, attestante la compatibilità economico-finanziaria e normativa del sopra citato accordo;
- la deliberazione n. 162 del 28/12/2022 con la quale la Giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di accordo siglata in data 21/12/2022 riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022 ed ha autorizzato il Segretario Generale/Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Accordo, la cui Ipotesi è stata siglata in data 21/12/2022, riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022, di cui la Giunta Comunale ha preso atto con la sopra citata deliberazione n. 162 del 28/12/2022.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario Generale
f.to dott.ssa Giuliana Todeschini

La Delegazione trattante di parte sindacale

Federazione Territoriale – C.G.I.L. – F.P.
f.to Elisabetta Rossoni

Federazione Territoriale – C.I.S.L. – F.P.
f.to Franco Antolini



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2022**

L'anno duemilaventidue il giorno ventuno del mese di dicembre, le parti negoziali, composte dalla Delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 15/12/2022 e dalla Delegazione trattante di parte sindacale, sottoscrivono l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	firma
Todeschini Giuliana Presidente Delegazione Trattante	firmato
Bronzato Giulia Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Ceschi Martina Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Cipollaro Rossella Responsabile di Posizione Organizzativa	
Furia Gabriele Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Marin Gianna Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE	
Lavarini Angelina Lorenzina RSU C.I.S.L. – F.P.	firmato
Torre Clara RSU C.I.S.L. - F.P.	firmato
Turri Giorgia RSU C.I.S.L. – F.P.	firmato
Vattovaz Cristina RSU C.I.S.L. – F.P.	firmato
Verganesi Nico RSU – C.I.S.L. - F.P.	firmato
Antolini Franco Federazione Territoriale – C.I.S.L. - F.P.	firmato
Rossoni Elisabetta Federazione territoriale – C.G.I.L. – F.P.	firmato

È presente alla riunione il Sindaco, con delega al personale, Grison Roberto.

Premesso che, in data 21/5/2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Comparto Funzioni Locali (di seguito C.C.N.L.) triennio 2016/2018;

Visto l'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. 21/5/2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto altresì l'art. 8 del C.C.N.L. 21/5/2018, il quale dispone che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"*;

Visto l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75, il quale dispone che: *"[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 [...]"* (€ 314.970,13);

Visti:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") che modifica la modalità di calcolo del tetto del salario accessorio introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il D.M. 17/3/2020 (attuativo del D.L. 34/2019) che stabilisce *"Il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;
- la tabella 15 del conto annuale anno 2021 (rilevazione anno 2022);

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 15/12/2022:

- è stato costituito il fondo delle risorse decentrate personale dipendente anno 2022 per un importo complessivo di € 269.304,47 così suddiviso:

- Risorse stabili	€ 214.128,71
- Risorse variabili soggette al limite	€ 12.646,18
- Risorse variabili non soggette al limite	€ 42.529,58

Dato atto che il fondo per le risorse decentrate anno 2022, così come costituito rispetta:

- i vincoli imposti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 = € 314.970,13;
- il limite della tabella 15 del conto annuale 2021 (rilevazione anno 2022) = € 371.290,970;

Visti gli art.li 67 e 68 del C.C.N.L. 21/5/2018, ad oggetto rispettivamente *"Fondo risorse decentrate: costituzione"* e *"Fondo risorse decentrate: utilizzo"*;

Precisato che in data 21/12/2018 è stato stipulato il C.C.D.I. normativo triennio 2019-2021;

Le parti definiscono quanto segue:

ART. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

L'accordo economico è riferito al periodo dal 01 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Destinatario del presente contratto è il personale del Comune di Negrar di Valpolicella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, purché continuativo per la durata di almeno 9 mesi durante l'arco temporale del periodo di riferimento. Gli istituti di cui al presente accordo si intendono pattuiti fino alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'esercizio successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del C.C.N.L. di riferimento.

ART. 2

Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2022

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2022, di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo C.C.N.L., nelle forme precisate nell'allegato A) quale parte integrante del presente Accordo.

ART. 3

Progressioni economiche orizzontali

(art. 16, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. 21/5/2018 e dalla legge.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate parte stabile anno 2022 sottoscritto definitivamente il 06/5/2022 ha destinato una quota del fondo parte stabile anno 2022 pari ad € 18.100,00 alle progressioni economiche orizzontali.

Con determinazione R.G. n. 530/2022 sono state assegnate le PEO con decorrenza 01/1/2022, ai sensi della normativa vigente in materia e del relativo Regolamento, allegato B) al C.C.D.I. parte economica anno 2020;

ART. 4

Indennità di turno

(art. 23, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Per l'indennità di turno le parti confermano i criteri e i valori delle indennità previsti dall'art. 23 del C.C.N.L. 21/5/2018 e dall'art. 22 del C.C.D.I. parte normativa 2019/2021.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio, da parte del Responsabile del servizio competente, al Servizio Risorse Umane del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro i primi 5 (cinque) giorni del mese successivo.

ART. 5

Progetti obiettivo

(art. 67, comma 3, lett. i) C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del C.C.N.L. 21/5/2018, con deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 01/12/2022 sono stati approvati due progetti obiettivo intersettoriali per un importo complessivo di € 5.000,00 così suddiviso:

- € 3.000,00 lordi (al netto degli oneri a carico Ente) per il progetto intersettoriale (Settore Urbanistica/Patrimonio e Settore Affari Generali) denominato "Stipula degli accordi tra soggetti pubblici e privati relativi agli atti unilaterali inseriti nella variante al Piano degli Interventi n. 4", allegato A) alla deliberazione sopra citata;
- € 2.000,00 lordi (al netto degli oneri a carico Ente) per il progetto intersettoriale (Settore Servizi Pubblici e Settore Urbanistica/Patrimonio) denominato "Rilevamento strade vicinali e predisposizione di programma di accorpamento", allegato B) alla deliberazione sopra citata.

I progetti obiettivo dovranno concludersi entro il 31/12/2023.

La liquidazione del premio complessivo di ogni singolo progetto obiettivo potrà essere erogata soltanto dopo la conclusione del progetto stesso e previa verifica da parte dei competenti Responsabili di Settore del grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché dell'accertamento del risultato secondo le modalità, le scadenze, i tempi di realizzazione indicati nel progetto, e comunque dopo la verifica positiva del Nucleo di Valutazione;

ART. 6

Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale

(art. 56-quinquies, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai sensi dell'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/5/2018, al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero) compete una indennità giornaliera di € 2,00.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio, da parte del Responsabile del servizio competente, al Servizio Risorse Umane del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro i primi 5 (cinque) giorni del mese successivo.

ART. 7

Compensi ai messi notificatori

(art. 67, comma 3, lett. f), C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. f) del C.C.N.L. 21/5/2018, viene riconosciuto un bonus al personale che esegua notificazioni per conto dell'amministrazione finanziaria. Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziare sono pari ad € 150,00.

ART. 8

Produttività

(art. 68, comma 2, lett. a) e b), C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

In applicazione dell'art. 10 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 le risorse destinate alla produttività anno 2022 sono ripartite tra "Performance organizzativa e "Performance individuale". Una quota pari al 50% dell'importo totale della produttività è destinato a premiare la performance organizzativa.

Il restante 50% è destinato a premiare la performance individuale.

L'erogazione dei premi di produttività avverrà a consuntivo, secondo le procedure e i criteri previsti nel sopra citato C.C.D.I.

ART. 9

Differenziazione del premio individuale

(art. 69, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a) determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;*
- b) in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a);*
- c) determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b);*
- d) dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).*

Per l'anno 2022 la misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale, ed è attribuita ad un dipendente per Settore, che risulti aver conseguito la valutazione annua della performance individuale più elevata; a parità di valutazione la maggiorazione viene attribuita al/alla dipendente inquadrato/a nella categoria e nella classe economica inferiore e, in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

ART. 10

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio valori viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di

lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

- **disagio e rischio**

I fattori rilevanti di disagio e di rischio e i criteri per l'erogazione della relativa indennità sono indicati nell'art. 13 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021.

Al personale individuato dal/dalla Responsabile di Settore competente viene corrisposta una indennità quantificata come segue:

a) per lo svolgimento di attività disagiate: € 30,00 mensili;

b) per lo svolgimento di attività esposte a rischi: € 30 mensili;

L'indennità di disagio e l'indennità di rischio deve essere riproporzionata alla percentuale di part-time.

- **maneggio valori**

L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

Per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante, buoni pasto, buoni benzina, voucher ecc. svolta da dipendenti cui sia stata attribuita tale responsabilità con atto formale del/della Responsabile di Settore competente.

Non rientrano invece nella fattispecie che dà diritto all'indennità i pagamenti effettuati con il sistema POS, PagoPA o attraverso sportelli telematici.

➤ Criteri per il calcolo dell'indennità di maneggio valori:

valori maneggiati/anno	indennità giornaliera
da € 500,00	€ 0,50
da € 2.500,00	€ 1,00
da € 5.000,00	€ 1,50
da € 10.000,00	€ 2,00
da € 20.000,00	€ 2,50

La corresponsione dell'indennità al personale interessato viene effettuata in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, trasmessi dal Servizio Ragioneria.

ART. 11

Compensi ISTAT

(art. 70-ter, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21/5/2018, possono essere corrisposti specifici compensi al personale impiegato in attività connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti purché rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e che risultino dal sistema di rilevamento delle presenze. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti/Organismi pubblici autorizzati per legge.

Il contributo è onnicomprensivo di tutte le spese, per cui la quota che residua dopo la sottrazione della parte destinata alla copertura delle spese generali del Comune è destinata a coprire tutti gli oneri: incentivo lordo al personale, oneri contributivi e assicurativi e Irap.

Il Responsabile competente, con proprio atto individua il personale, programma le attività ed i tempi delle stesse, assegna i compiti e stabilisce il relativo budget di risorse per il pagamento degli incentivi di cui trattasi.

ART. 12

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B e C, può essere riconosciuta una indennità per "specifiche responsabilità", in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 21/5/2018.

Il Regolamento, allegato B) al C.C.D.I. parte economica anno 2021, disciplina la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità per "specifiche responsabilità".

A seguito dell'attivazione delle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2020/2022, finanziate dalla parte stabile del fondo salario accessorio, le parti concordano di destinare per l'anno 2022 alle indennità di cui al presente articolo una quota del fondo pari ad € 15.000,00.

ART. 13

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

È prevista un'indennità di € 350,00 annui lordi al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, di Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie sopra indicate è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta annualmente, a seguito di autorizzazione alla liquidazione rilasciata dal/dalla Responsabile di Settore competente, attestante lo svolgimento integrale delle attività che comportano "specifiche responsabilità" attribuite con i relativi provvedimenti di incarico; eventuali mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di "specifiche responsabilità" devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Risorse Umane.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/5/2018); nel caso ricorrano le fattispecie legittimanti, al/alla dipendente compete quella di importo maggiore.

ART. 14

Compensi al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) del C.C.N.L. 21/5/2018 è previsto che il Fondo salario accessorio – parte variabile, sia integrato annualmente di una quota derivante dalle tariffe che l'utenza è tenuta a pagare per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziare per le indennità derivanti dalla celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune sono pari ad € 3.125,00. Le risorse sono state calcolate in ragione della percentuale massima del 50% delle entrate effettive per i matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune nel corso dell'anno 2021.

La ripartizione delle risorse disponibili al personale che avrà espletato l'attività aggiuntiva connessa alla celebrazione dei matrimoni civili e/o unioni civili è effettuata riservando:

- a) Il 60% delle risorse disponibili al personale che predispone gli atti di stato civile;
- b) Il 40% delle risorse disponibili al personale che accompagna il celebrante.

Il compenso sarà erogato a consuntivo dopo la rendicontazione e valutazione, da parte del Responsabile del servizio interessato, dell'attività aggiuntiva effettuata a favore di terzi paganti.

ART. 15

Treatamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge Incentivi IMU e TARI

Incentivi funzioni tecniche

(art. 68, comma 2, lett. g), C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Per la disciplina relativa agli incentivi per recupero IMU e TARI di cui all'art. 1, comma 1091, Legge 145/2018 il C.C.D.I. rinvia allo specifico "*Regolamento incentivi gestione entrate*", approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 138 del 19/11/2020;

Per la disciplina relativa agli incentivi funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., il C.C.D.I. rinvia allo specifico "*Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per lo svolgimento di funzioni tecniche da parte di dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture*", allegato D2) al C.C.D.I. parte normativa 2017/2019 e approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 174 del 27/12/2017.

Le parti concordano, ove il Regolamento si rilevi in contrasto con interpretazioni della Corte dei Conti, che l'Amministrazione assume l'obbligo di procedere alla liquidazione degli incentivi nel momento in cui vi siano pronunce definitive.

ART. 16

Retribuzione di risultato dei titolari di Posizioni Organizzativa (art. 15, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Le parti prendono atto che per l'anno 2022 lo stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa è di complessivi € 92.040,00.

Per l'anno 2022, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative, viene destinata una quota pari al 18% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime Posizioni Organizzative.

ART. 17

Fondo lavoro straordinario

Il fondo lavoro straordinario per l'anno 2022 è costituito, con determinazione Settore Servizi Trasversali n. 14 – R.G. n. 67 del 17/2/2022, in € 25.000,00.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e di utilizzo del tempo lavoro e di copertura dell'attività lavorativa.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata di volta in volta dal Responsabile di Settore di appartenenza del lavoratore, sulla base delle esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il limite massimo annuo di ore di straordinario per il personale dipendente viene fissato entro i limiti delle disponibilità del fondo e ripartito per Settori, con verifica in corso d'anno delle necessità di servizio che ne determinino una rimodulazione.

ART. 18

Somme non utilizzate

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui alle seguenti indennità:

- condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori)
- turno
- specifiche responsabilità
- servizio esterno

del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 8 (performance individuale).

ART. 19

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente C.C.D.I., si fa riferimento al C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 sottoscritto definitivamente il 21/12/2018.

Il presente accordo resta confermato, in quanto applicabile, fino alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Allegato A): Ripartizione fondo risorse decentrate anno 2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante

f.to Todeschini Giuliana

Responsabile di Posizione Organizzativa

f.to Bronzato Giulia

Responsabile di Posizione Organizzativa

f.to Ceschi Martina

Responsabile di Posizione Organizzativa

f.to Furia Gabriele

Responsabile di Posizione Organizzativa

f.to Marin Gianna

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. CISL – F.P.

f.to Lavarini Angelina Lorenzina

f.to Torre Clara

f.to Turri Giorgia

f.to Vattovaz Cristina

f.to Verganesi Nico

Federazione Territoriale C.I.S.L. - F.P.

f.to Antolini Franco

Federazione Territoriale C.G.I.L. – F.P.

f.to Rossoni Elisabetta

DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016: 314.970,13 €

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016 - TABELLA 15 CONTO ANNUALE 2021 (rilevazione anno 2022): 371.290,97 €

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		269.304,47 €
Risorse stabili		214.128,71 €
Risorse variabili		55.175,76 €
Art. 68 CCNL 21/5/2018 - Destinazione risorse stabili		
Fondo risorse stabili		214.128,71 €
A) Progressioni Orizzontali		
in godimento al 31/12/2021 anno precedente		86.000,00 €
nuove risorse da assegnare anno 2022 - art. 68, comma 2, lett. j), C.C.N.L. 21/5/2018		18.100,00 €
B) Indennità di comparto		31.700,00 €
Totale distribuzione risorse stabili (A+B)		135.800,00 €
C) Residuo risorse stabili da distribuire		78.328,71 €
D) Fondo risorse variabili		55.175,76 €
<i>residuo risorse da distribuire (C+D)</i>		133.504,47 €
Art. 68, COMMA 2, C.C.N.L. 21/5/2018		
lett. a)	Performance organizzativa	31.952,45 €
lett. b)	Performance individuale	31.952,45 €
lett. c)	Indennità condizioni lavoro	3.500,00 €
	<i>disagio</i>	1.000,00 €
	<i>rischio</i>	1.000,00 €
	<i>maneggio valori</i>	1.500,00 €
lett. d)	Indennità di turno	11.200,00 €
lett. e)	Compensi specifiche responsabilità:	18.950,00 €
	<i>art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21/5/2018</i>	15.000,00 €
	<i>art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018 - Ufficiale Stato Civile/Anagrafe</i>	3.250,00 €
	<i>art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018 - Archivisti Informatici</i>	700,00 €
lett. f)	indennità di servizio esterno	2.700,00 €
lett. g)	compensi previsti da disposizioni di legge	24.974,58 €
	<i>incentivi recupero TARI E IMU</i>	12.408,43 €
	<i>compensi ISTAT</i>	1.582,00 €
	<i>incentivi FUNZIONI TECNICHE</i>	10.984,15 €
lett. h)	BONUS messi notificatori	150,00 €
L. n. 449/1997 art. 43	bonus performance matrimoni	3.125,00 €
lett. b)	obiettivi aggiuntivi piano performance	5.000,00 €
	<i>progetto obiettivo allegato A) alla deliberazione di G.C. n. 140/2022</i>	3.000,00 €
	<i>progetto obiettivo allegato B) alla deliberazione di G.C. n. 140/2022</i>	2.000,00 €
		133.504,47 €
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		269.304,47 €